

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia sangat menentukan kinerja organisasi, karena organisasi diciptakan oleh manusia yang melaksanakannya manusia, serta dikendalikan oleh manusia. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun di dukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan instansi tidak akan terselesaikan dengan baik.

Peran sumber daya manusia sangatlah penting dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia yang berkualitas dapat mengendalikan organisasi ke arah yang lebih baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan perencanaan yang telah di tetapkan dan menjadi semakin maju dan berkembang. Maka dari itu, peranan sumber daya manusia sangatlah menentukan pada setiap organisasi, baik itu organisasi yang bergerak di sektor pemerintahan maupun organisasi yang bergerak di sektor swasta. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok, yang harus di perhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan Instansi.

Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal sehingga

sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Pentingnya aktivitas pengembangan sumber daya manusia dalam suatu instansi adalah untuk memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai kinerja instansi yang lebih baik. Tujuan yang ingin di caapai dari aktivitas pengembangan sumber daya manusia adalah tersedianya pegawai yang kompeten dan profesional di bidangnya yang dapat menunjang strategi organisasi.

Berdasarkan peraturan Walikota Sukabumi nomor 44 Tahun 2016, Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil kota sukabumi, memiliki tugas pokok yaitu Melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang kependudukan dan pencatatan sipil berdasarkan asas otonomi dann tugas pembantuan. Serta fungsi:

- 1) Perumusan kebijakan teknis bidang kependudukan dan pencatatan sipil,
- 2) Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang kependudukan dan pencatatan sipil, dan
- 3) Pembinaan serta pelaksanaan tugas bidang kependudukan dan pencatatan sipil.

Mengingat tugas pokok dan fungsi kependudukan dan pencatatan sipil yang cukup berat, maka di perlukan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi. Dinas kependudukan dan pencatatan sipil merupakan salah satu lembaga pemerintah yang sangat penting yang berfungsi untuk melayani masyarakat,jika

kinerja pegawai buruk dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat akan mengakibatkan masyarakat semakin enggan untuk mengurus dokumen yang sudah menjadi kewajiban mereka sebagai Warga Negara Indonesia.

Berdasarkan hasil penjajagan di Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota sukabumi peneliti menemukan beberapa masalah di antaranya :

1. Produktifitas,Pencapaian hasil kerja dari beberapa program Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil masih belum sesuai dengan target yang di harapkan.Rendahnya hasil kerja merupakan salah satu penyebab rendahnya produktifitas kerja, dimana rendahnya produktivitas kerja suatu organisasi tidak terlepas dari rendahnya produktivitas kerja pegawa
2. Pemanfaatan Sumber daya,terbatasnya sumber daya manusia baik di bidang sekertariat,operator,maupun di bidang registrasi yang menimbulkan kurangnya Sumber daya yang tersedia di Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota sukabumi sebagai penunjang untuk meneyelesaikan pekerjaan.

Tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik semakin tinggi.hal ini mendorong Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sukabumi untuk terus meningkatkan kinerja pegawai dalam melayani masyarakat sebaik munkin. Menyadari hal tersebut maka Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota sukabumi senantiasa melakukan pengembangan sumber daya manusia dan

meningkatkan kinerja pegawai guna meningkatkan mutu layanan,serta memberikan kesempatan pada pegawai untuk dapat beraktualisasi diri, berfikir, bertindak dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai oragnisasi yang di harapkan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota sukabumi,maka betapa pentingnya pengembangan sumber daya manusia sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai di Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota sukabumi dan mengambil sebuah judul **“Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota sukabumi”**

1.2 Rumusan masalah

1. Seberapa besar Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sukabumi ?
2. Bagaimana Hambatan-hamabatan Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sukabumi?
3. Usaha apa saja yang dilakukan dalam menanggulangi hamabatan pengembangan Sumber Daya Manusia terhap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sukabumi?

1.3 Tujuan dan Penelitian

1. Untuk mengetahui adanya Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sukabumi
2. Untuk mengetahui bagaimana hambatan pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sukabumi.
3. Untuk mencari solusi yang baik guna menanggulangi hambatan-hambatan yang ada dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sukabumi.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis, Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Pasundan.
2. Secara Praktis, Penelitian ini dapat diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah yang menyangkut pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sukabumi.

1.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian tersebut yang telah di kemukakan ,peneliti mengajukan landasan teori yang berkaitan dengan pembahasan yang akan di teliti.untuk memberikan gambaran yang jelas untuk fokus kajian penelitian ini,peneliti mencoba mengemukakan beberapa konsep sebagai dasar acuan dalam melatar belakangi “Pengaruh Pengembangan Sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sukabumi.

Menurut Sedarmayanti (2009:26) Pengembangan Sumber daya Manusia adalah sesuatu yang mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang dilaksanakan untuk mencapai penguasaan,keterampilan pengetahuan dan sikap pegawai atau anggota organisasi.

Menurut Sedarmayanti Dimensi Pengembangan Sumber Daya Manusia dilihat dari 2 aspek, yaitu:

1. Kuantitas
Menyangkut jumlah sumber daya manusia.Kuantitas sumber daya manusia tanpa di sertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa.
2. Kualitas
Menyangkut mutu sumber daya manusia,yang menyangkut kemampuan, baik secara fisik maupun non fisik (kecerdasan dan mental).

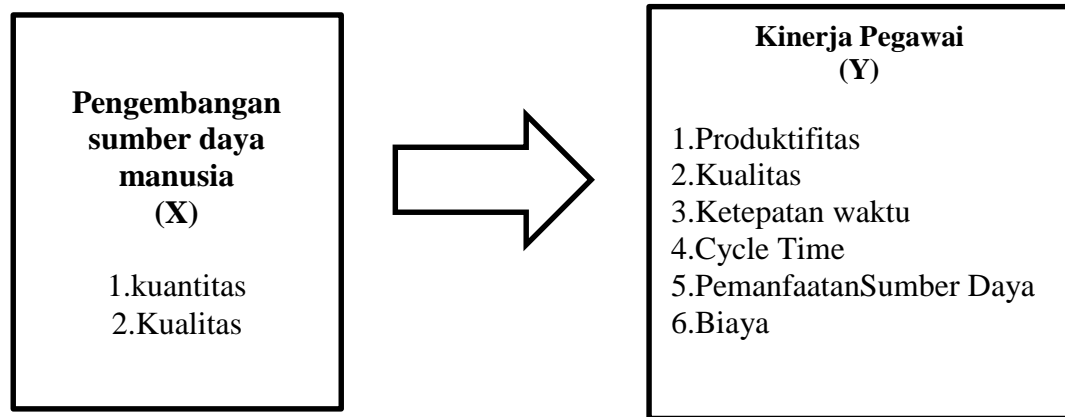
Cara mempermudah pemecahan masalah dalam peenelitian,maka di perlukan suatu anggapan dasar yang bertitik tolak dari pendapat ahli Mangkunegara (2014:09) Kinerja pegawai yaitu ”Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah di capai

oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya”.

Untuk memudahkan pengkajian kinerja pegawai, lebih lanjut Wibowo(2016:160-161) mengemukakan dimensi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Produktifitas
Produktifitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara input dan output fisik suatu proses.oleh karena itu,produktifitas merupakan hubungan antara jumlah output dibandingkan dengan sumber daya yang ada di konsumsi dalam memproduksi output.Ukuran produktifitas misalnya adalah output sebanyak 55 unit di produksi oleh kelompok yang terdiri dari empat pekerja dalam seminggu.
2. Kualitas
Kualitas,biasanya termasuk baik ukuran internal seperti susut,jumlah di tolak,dan cacat per unit,maupun ukuran eksternal *rating* seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan ulang pelanggan.
3. Ketepatan Waktu
Ketepatan waktu menyangkut presentase pengiriman tepat waktu atau presentase pesanan sesuai di janjikan.pada dasarnya,ukuran 5dikatakan dengan yang dilakukan.
4. *Cycle Time*
Cycle Time yaitu menunjukan jumlah yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik yang lain dalam proses.pengukuran *Cycle time* mengukur berapa lama sesuatu dilakukan.misalnya adalah berapa lama waktu rata-rata diperlukan dari pelanggan menyampaikan pesanan sampai pelanggan benar-benar menerima pesanan.
5. Pemanfaatan Sumber Daya
Pemanfaatan Sumber Daya merupakan pengukuran sumber daya yang dipergunakanlawan sumber daya tersedia untuk dipergunakan.Pemanfaatan Sumber Daya dapat di terapkan untuk mesin,computer,kendaraan bahkan orang. Tingkat Pemanfaatan Sumber Daya kerja 40% mengindikasikan bahwa sumber daya manusia baru di pergunakan secara produktif sebesar 40% dari waktu mereka yang tersedia untuk bekerja.Dengan mengetahui tingkat pemanfaatan,organisasi menemukan bahwa tidak memerlukan lebih banyak sumber daya.
6. Biaya
Ukuran biaya terutama berguna apabila dilakukan kalkulasi dalam dasar per unit.Namun,banyak perusahaan hanya mempunyai sedikit informasi tentang biaya per unit,pada umumnya dilakukan kalkulasi biaya secara menyeluruh.

Setelah melihat gambaran diatas maka peneliti membuat desain kerangka pemikiran sebagai berikut:



Sumber :Sedarmayanti(2009:2006)

Sumber:Wibowo(2016:160-161)

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran

1.5 Teori Penghubung Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Pegawai

Teori Penghubung antara Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Wibowo (2016:16) yaitu:

Kinerja suatu organisasi tergantung pada kompetensi Sumber Daya Manusia di dalamnya, baik sebagai individu maupun sebagai tim. Sumber Daya Manusia adalah aset bagi organisasi. Untuk itu, organisasi yang cerdas dan berkeinginan meningkatkan kinerjanya, harus berupaya harus berupaya mengembangkan sumber daya manusianya secara berkelanjutan. Strategi yang dapat ditempuh antara lain dapat berupa pelatihan, baik dilakukan ditempat kerja maupun mengirim ke tempat pelatihan diluar kerjanya.

Berdasarkan pendapat diatas di ketahui dengan adanya Pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas akan mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia organisasi yang andal dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tujuan pengembangan sumber daya manusia pada akhirnya adalah untuk menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat berkinerja dengan baik. Maka dengan demikian akan tampak pengaruh penerapan program pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Sukabumi

1.6 Hipotesis

Bertitik tolak pada kerangka pemikiran tersebut diatas, maka peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut :

1. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Sukabumi.
2. Terdapat hambatan-hambatan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Sukabumi
3. Terdapat usaha-usaha yang dilakukan dalam menanggulangi hambatan-hambatan pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Sukabumi

1.7 Lokasi dan lamanya Penelitian

1.7.1 Lokasi Penelitian

Lokasi peneliti dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Sukabumi Jalan Bhayangkara no 224/84 Kota Sukabumi.

1.7.2 Lamanya Penelitian

Jadwal Penelitian yaitu tahap penjajagan yang dilaksanakan pada tanggal 1-7Februari 2018.